Actualité Juridique et Sociale :

Missions Emploi Ressources Humaines CCI de l'Ariège

Décembre 2010

Le smic horaire brut sera porté à 9 € au 1er janvier 2011

Le smic horaire brut passera à 9 € au 1er janvier 2011, contre 8,86 € depuis le 1er janvier 2010. Le montant du smic mensuel brut sera, quant à lui, porté à 1 365 € (montant calculé sur la base de 35 heures x 52/12).

Le ministre du Travail a annoncé, le 14 décembre, lors de la réunion de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC), une revalorisation du smic de 1,6% au 1er janvier 2011. Xavier Bertrand a donc suivi les recommandations du groupe d'experts, en appliquant les seuls critères légaux de revalorisation du smic, sans coup de pouce. Le ministre a justifié sa décision en indiquant qu'une hausse plus élevée «risque de compromettre la compétitivité de notre économie et donc la reprise de l'emploi ». Il a annoncé un renforcement des contrôles Urssaf sur le respect par les entreprises de leur obligation annuelle de négocier sur les salaires.

Le minimum garanti (MG) est fixé à 3,36 € au 1er janvier 2011, contre 3,31 € l'an passé.

Décret n 2010-1584 du 17 décembre, JO 18 décembre

La cotisation AGS est maintenue à 0,40 %

Le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé le 7 décembre de maintenir le taux de la cotisation AGS à son niveau actuel (inchangé depuis le 1er octobre 2009). À la charge exclusive de l'employeur, la cotisation AGS reste donc appelée à 0,40 % dans la limite de quatre plafonds de la sécurité sociale (11 784 € par mois en 2011). Le conseil d'administration a toutefois décidé de se réunir à la fin du premier trimestre 2011 pour examiner l'opportunité de baisser ou non la cotisation au vu de la situation financière de l'AGS.

Loi « Réforme des retraites »

Aide à l'embauche de seniors (art. 103 de la loi)

Pour favoriser l'emploi des seniors, une aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 55 ans et plus est créée (C. trav. art. L. 5133-11 nouveau).

Les modalités d'application de cette mesure seront fixées par décret qui devrait paraître d'ici à la fin de l'année 2010.

Conditions tenant à l'entreprise

Pour bénéficier de l'aide à l'embauche de seniors, l'entreprise devra remplir les conditions suivantes :

– entrer dans le champ d'éligibilité à la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale visée à l'article L. 241-13 du CSS dit « allégement Fillon » ;

– ne pas avoir procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail sur le poste à pouvoir ;

– être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions sociales.

Conditions tenant à l'embauche

L'aide est accordée au titre de l'embauche de demandeurs d'emploi de 55 ans ou plus inscrits préalablement sur la liste des demandeurs d'emploi en contrat à durée indéterminée ou contrat durée déterminée d'au moins six mois. Aucune condition de durée de travail n'est prévue.

Montant de l'aide
L'aide de l'État sera versée pendant une durée limitée et prendra la forme d'une fraction du salaire brut versé chaque mois au salarié, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2 946 € par mois en 2011).
Aux termes de l'étude d'impact annexée au projet de loi initial, l'aide serait versée pendant 12 mois et son montant égal à 14 % du salaire brut, quel que soit le niveau du salaire.
L'aide est financièrement à la charge de l'État mais devrait être versée par Pôle Emploi.
Rapport
La loi prévoit que pour évaluer l'efficacité de cette aide à l'embauche, le gouvernement remettra au Parlement, avant le 31 décembre 2012, un rapport établissant un bilan détaillé de la mise en œuvre de l'aide à l'embauche de seniors.

Aide au tutorat (art. 104 de la loi)
En dehors des versements obligatoires, l'employeur peut s'acquitter de sa participation au développement de la formation professionnelle continue en finançant certaines formations de ses salariés.
Pour favoriser le tutorat, les dépenses correspondant à une part de la rémunération des salariés de 55 ans et plus assurant la fonction de tuteur de jeunes de moins de 26 ans embauchés sous contrat de professionnalisation pourront être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation. Ces mesures seront détaillées par décret à paraître début 2011.

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 (JO 10 novembre)

Loi de Financement de la Sécurité Sociale

La LFSS pour 2011 est publiée
Le Conseil constitutionnel a décidé, le 16 décembre, d'invalider 19 de ses dispositions au motif qu'elles ne trouvaient pas leur place dans une LFSS.
Réduction des niches sociales et lutte contre la fraude
Placée sous le signe de l'économie face à la dérive des déficits sociaux, **la loi réduit plusieurs niches sociales pour apporter de nouvelles recettes à la Sécurité Sociale**. Ainsi, elle annualise le calcul de la réduction Fillon, renforce la taxation des stock-options, des retraites chapeaux, des indemnités de rupture du contrat de travail, etc.
Elle intensifie également la lutte contre la fraude en prévoyant notamment qu'en cas de travail dissimulé les frais supportés par la branche AT-MP en cas de sinistre professionnel sont désormais mis à la charge de l'employeur et que la pénalité financière prévue en cas de défaut de déclaration d'accident du travail par l'employeur est étendue à la « fausse déclaration ». Dans ce contexte budgétaire, la LFSS organise par ailleurs, en complément de la loi organique du 13 novembre 2010 relative à la gestion de la dette sociale, la reprise de la dette sociale par la Cades (Caisse d'amortissement de la dette sociale).
La loi comprend enfin des mesures d'économie pour l'assurance maladie (déremboursement de médicaments, amélioration du suivi de l'Ondam, etc.), **pour la branche AT-MP** (mise en place d'un bonus-malus pour la prévention dans le régime agricole notamment) **et pour la branche famille** (modification de la date d'ouverture du droit à la Paje et aux aides au logement).

Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010, JO 21 décembre

JURISPRUDENCE

Temps de travail : la production d'un décompte mensuel des horaires, rédigé de la main du salarié, suffit à étayer une demande en paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Lorsqu'un salarié réclame en justice le paiement d'heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectuées, la charge de la preuve ne lui incombe pas spécialement, puisqu'il doit simplement apporter des éléments de nature à étayer sa demande. Par un arrêt du 24 novembre, la Cour de cassation précise que ces éléments doivent être suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés, ceci afin de permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments. La forme importe peu. Les hauts magistrats ont en effet estimé suffisamment précis un décompte mensuel établi à la main, sans autre explication ni indication complémentaire portée par le salarié.

Cass. soc., 24 novembre 2010, n° 09-40.928 FP-PBR

Coïncidence de jours fériés : la convention collective peut prévoir une compensation

Par deux arrêts du 30 novembre, la Cour de cassation confirme qu'en cas de coïncidence de date entre deux jours fériés, la convention collective peut contraindre l'employeur à accorder aux salariés un repos ou une indemnisation supplémentaire. Ces deux décisions confortent les préconisations émises par la DGT en 2008

Les deux affaires soumises à la Cour de cassation concernaient la coïncidence, en 2008, du 1er mai et du jeudi de l'Ascension. La loi ne prévoit pas de dispositions particulières lorsqu'une telle situation se présente.

Il faut donc appliquer les dispositions classiques issues de la loi sur la mensualisation. Ainsi, si ces jours sont chômés, le salarié a seulement droit au maintien de son salaire pour la journée considérée, à condition de remplir les conditions posées par l'article L. 3133-3 du Code du travail (trois mois d'ancienneté, 200 heures de travail accomplies au cours des deux mois précédents, présence le jour précédent et le jour suivant le jour férié).

Si ces jours sont travaillés du fait d'une dérogation obtenue pour le 1er mai, le salarié a droit au paiement doublé de la journée correspondant au 1er mai (C. trav. art. L. 3133-6).

Mais il n'a pas à percevoir d'indemnisation supplémentaire au titre du travail, le même jour, du jeudi de l'Ascension.

En d'autres termes, à s'en tenir à la loi, les salariés perdent le bénéfice d'un jour férié. Mais la convention collective applicable peut changer la donne.

Cass. Soc. 30 novembre 2010

EXPRESS

Bien-être au travail : 64% des français sont satisfaits de leur niveau de bien-être au travail, même si 45 % considèrent qu'il s'est dégradé au cours des six derniers mois, selon un sondage Ipsos paru dans La Tribune (30-11).

Embauche dans les TPE : seuls 9% des patrons de très petites entreprises (TPE) envisagent d'embaucher en 2011, en raison d'un manque de visibilité et d'une situation financière toujours difficile, selon un sondage Fiducial-Ifop publié dans Les Échos (30-11). Il s'agit du niveau le plus bas depuis la mise en place de l'indicateur en 2007.

Les PME et les jeunes : les PME-PMI ont une image globalement négative des jeunes qu'elles jugent moins impliqués (à 65 %), moins motivés (61 %), moins autonomes (60 %) et moins flexibles que leurs aînés (50 %), des perceptions pourtant en décalage avec leur propre expérience, selon un sondage Ifop/Adia, publié le 6 décembre. Toutefois, ces perceptions négatives ne sont pas confirmées par les réponses concernant les jeunes présents dans leur entreprise. Ainsi, pour 89 % des sondés, les jeunes sont bien intégrés. Ils sont 74% à juger que les jeunes s'adaptent facilement à la culture de l'entreprise et 61 % à trouver leurs jeunes salariés motivés et impliqués dans les tâches qui leur sont confiées.

Quoi de neuf

- **Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) : de quoi s'agit-il ?** http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/la-nouvelle-loi/les-evolutions-pour-les-entreprises/contribution-formation-la-participation-au-fpspp/
- **L'Agefos PME fait le point sur les différents types d'entretiens obligatoires** http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/la-nouvelle-loi/les-evolutions-pour-les-entreprises/entretien-professionnel/
- **Le mode d'emploi des contributions formation professionnelle : les évolutions pour les entreprises** http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/la-nouvelle-loi/les-evolutions-pour-les-entreprises/plan-de-formation/

Focus sur : A.R.C.S.I

l'A.R.C.S.I. est une Association Intermédiaire basée à Saint Girons qui met à disposition du personnel auprès des Entreprises du Couserans à titre onéreux mais à but non lucratif. Cette solution souple permet de répondre à des besoins immédiats de personnel. Cette association intervient dans un grand nombre de secteurs d'activités dont l'industrie le commerce, l'hôtellerie, les services…
L'A.R.C.S.I. bénéficiant de l'agrément simple délivré par l'Etat, apporte des garanties en matière de :

- rapidité d'intervention pour des missions d'une heure à plusieurs semaines,
- suivi personnalisé des missions,
- connaissance individuelle des salariés mis à disposition,
- tarification moins coûteuse qu'un CDD
- prise en charge de l'ensemble des formalités administratives : contrats de travail, fiches de paie, déclarations sociales, facturation mensuelles…

Contact : Emilie AUGADE, tel 05 61 36 88 80, mél : arcsi@wanadoo.fr

Pour plus d'informations, nous contacter :

Lise Theil
Chargée de Mission Emploi RH
Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Ariège
05.61.02.03.44
l.theil@ariege.cci.fr